



جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

Naif Arab University For Security Sciences

تدريب رجال العدالة وأثره في

تحقيق العدالة

د. محمد السيد عرفه

٢٠٠٦

تدريب رجال العدالة
وأثره في تحقيق العدالة

د. محمد السيد عرفة

تدريب رجال العدالة وأثره في تحقيق العدالة

المقدمة

مما لا شك فيه أن التدريب من أهم أساسيات العمل الإداري بصفة عامة وفي المجال القضائي بصفة خاصة، فهو أداة مهمة من أدوات التواصل بين المعارف النظرية والواقع العملي، فهو يسعى إلى استجلاء معوقات الواقع ويحولها إلى محاور للنقاش في حلقات التدريب حتى يصل إلى العمق الموضوعي والشكلي لتلك المعوقات وأسبابها وكيفية التغلب عليها. ولهذا تبذل الدول المتقدمة جهوداً كبيرة في إعداد البرامج التدريبية وتنفيذها وتقويمها، وتتفق على عمليات التدريب مبالغ ضخمة. والمثال على ذلك أن أحد التقارير الصادرة عام ١٩٩٠م أشار إلى أن ميزانية التدريب الرسمي المنظم التي خصصتها المؤسسات الأمريكية تصل إلى (٤٥ و٥) بليون دولار، مع تضاعف هذا الرقم في حالة إضافة مخصصات التدريب غير الرسمي، كما أن عدد المتدربين يبلغ حوالي (٣٩ و٥) مليون سنوياً^(١).

ويُقصد بالتدريب عملية إكساب المتدرب المعارف والمهارات الوظيفية، أو هو عملية اختيار وتنظيم وإتاحة المواقف التي تهيئ وتسهل تعلم الأفراد للمعارف والمهارات والاتجاهات الوظيفية بما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة

(١) أبو عمه، عبد الرحمن محمد، الإحصاء الجنائي وتدريب العاملين في مجاله، المجلة العربية للعلوم الأمنية والتدريب، مجلد ١٠، عدد ٢، رجب ١٤١٦ هـ، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ص ص ٢٤٥-٢٦٢؛ راشد، حامد، دور الإحصاء الجنائي في ترشيد التدريب الأمني، ع.ع. القاهرة، د.ن. ١٩٩٦م.

والأفراد، وذلك في إطار من التضامن بين أجهزة التدريب والمتدربين والأجهزة المستفيدة من الخدمات التدريبية (١).

والواقع أن التدريب أصبح يلعب دوراً مهماً في حياة الإنسان في عصرنا الحاضر، حتى يمكننا القول إننا نعيش اليوم في عصر التدريب، فقد زاد الاهتمام بالتدريب من جوانبه الفنية والتكتيكية. فالتدريب أصبح ضرورة للفرد المتدرب وللمنظمة التي ينتسب إليها في آن واحد، سواء أكانت منظمة مدنية أم عسكرية، عامة أم خاصة، تعمل في قطاع العدالة أم في غيره، فهو أحد العناصر الأساسية لزيادة كفاءة العنصر البشري برفع إنتاجيته وتحقيق التنمية بمفهومها الشامل، ذلك أن الهدف من عملية التدريب هو التدخل المقصود لإدخال وإحداث تعديلات جوهرية على سلوك المتدربين، تبدو آثارها واضحة في سلوكهم لأداء الأعمال التي يكلفون بها كل في مجال تخصصه، بشكل أفضل بعد عملية التدريب لا قبلها.

وتبدو أهمية التدريب وضرورته في أنه من ناحية يُعد الوسيلة الفعلية والتطبيقية الناجحة والمؤثرة التي تكفل الاستفادة من مهارات وتجارب الآخرين من خلال أشخاص أكفاء ومؤهلين وقادربين على نقل هذه التجارب وتلك المهارات بوسائل سهلة ميسرة، كما أنه يُعد من ناحية أخرى الوسيلة الملائمة والفعالة لوضع المعارف العلمية موضع التطبيق الفعلي، والتعرف على الأخطاء والسلبيات التي يُمكن أن يكشف عنها التطبيق العملي للقوانين والأنظمة واللوائح ووضع الحلول الكفيلة بتجنبها.

وتزداد أهمية التدريب في الوقت الحاضر؛ نظراً للتطور التكنولوجي

(١) حول أهمية التدريب، قدور، عمر أحمد، التدريب أثناء الخدمة- المشاكل والحلول، مجلة القسطاس، العدد ٢ يونيو ١٩٩٧ م، ص ٨٦ .

الهائل الذي يشهده العالم اليوم ، وما ترتب عليه من إدخال التقنية الحديثة في كافة المجالات الصناعية والإدارية والتجارية ، بحيث أصبح العمل فيها يتطلب توافر قوى بشرية ذات مواصفات وسمات خاصة من حيث الإلمام بالمعلومات والقدرة على التعامل مع أجهزة الحاسب الآلي والآلات والأجهزة الحديثة .

المدخل للدراسة

إشكاليات الدراسة

من المعلوم أن أجهزة العدالة تلعب دوراً مهماً في الدولة الحديثة ، حيث تقوم بمهام جسام تتعلق بالفصل في الخصومات التي تقع بين الأفراد في المجتمع وتلك التي تقع بين هؤلاء والمجتمع ككل والمتمثلة في ارتكاب الجرائم والاعتداء على المصلحة العامة .

ولا يقتصر هذا الدور على القضاة عندما يقومون بالفصل في المنازعات القضائية التي تعرض عليهم بإصدار الأحكام القضائية ، بل إن هناك العديد من الأشخاص والأجهزة التي تعمل مع القضاة جنباً إلى جنب ، سواء أكانوا من العاملين في السلطة القضائية أم من غيرهم ، في منظومة واحدة متكاملة ومتجانسة . ففي القضايا الجنائية مثلاً يشارك رجال الضبط الجنائي (رجال الضبط القضائي) في مرحلة جمع الاستدلالات وفي بعض إجراءات التحقيق الابتدائي ، وتقوم النيابة العامة (هيئة التحقيق والادعاء العام أو الضابطة العدلية) بالإشراف على رجال الضبط الجنائي وبأعمال التحقيق ، ثم تتولى الادعاء أمام المحاكم ، وتتولى المحاكم مهمة التحقيق النهائي والمحاكمة بإصدار الأحكام القضائية والنظر في الطعون المقدمة فيها من الخصوم ، ثم تتولى السلطة التنفيذية تنفيذ العقوبات الصادرة تحت إشراف

السلطة القضائية . وفي أثناء هذه المراحل كلها يوجد أشخاص ليسوا من القضاة لكنهم يعاونون القضاة في تحقيق العدالة مثل الخبراء وكتبة المحاكم والمحضرين وغيرهم . كما أن وكلاء الخصوم من المحامين والوكلاء الشرعيين يقع عليهم دور مهم يتعلق بالمشاركة في تحقيق العدالة والالتزام بضوابط أخلاقية وقانونية عند ممارستهم أعمالهم المهنية .

ولهذا فإن هذا القطاع المهم من قطاعات الدولة الذي يمثل إحدى السلطات الثلاث في الدولة وهي السلطة القضائية التي تعمل لتحقيق العدالة دون أن تنفصل أو تنعزل عن شقيقتيها السلطتين التشريعية والتنفيذية ، حيث إن دورها هو الفصل في الخصومات بكافة أنواعها المدنية والتجارية والجنائية وتلك المتعلقة بالأحوال الشخصية ، وذلك طبقاً للقوانين والأنظمة واللوائح التي تصدرها السلطة التشريعية . كما أن أعمالها تتداخل مع أعمال السلطة التنفيذية في بعض الجوانب ، حيث تشارك أجهزة متعددة متممة إلى هذه السلطة في تحقيق العدالة وفي كفالة فاعلية أعمال السلطة القضائية ، وما الدور الذي تقوم به أجهزة الضبط أو ما يعرف برجال الضبط الجنائي فيما يتعلق بضبط الجرائم والمجرمين ، وإعداد محاضر جمع الاستدلالات ، والمشاركة في بعض إجراءات التحقيق إلا شاهد على ذلك . كما أن رجال السلطة التنفيذية يحملون على عاتقهم مهمة تنفيذ الأحكام القضائية التي تصدر عن المحاكم القضائية . وهذا كله يُظهر أن مبدأ الفصل بين السلطات الذي يُعد من أهم المبادئ القانونية التي تقوم عليها الدولة الحديثة ليس مطلقاً بل هو مبدأ نسبي ، إذ إن التداخل بين أعمال السلطات الثلاث أمر ضروري لتحقيق العدالة ، شريطة ألا يترتب على هذا التدخل المساس بالمصلحة العامة أو بالحقوق الخاصة للأفراد .

ولهذا فإن الغاية الكبرى التي تهدف سلطات الدولة إلى تحقيقها وهي إقامة العدالة، والتي تُعد مطلباً أساسياً للأفراد في المجتمع لا يمكن أن تتحقق إلا إذا تم إعداد الكوادر الفنية من الموظفين ورجال الأمن والقضاة وأعاونهم والمحامين وكل من له صلة مباشرة أو غير مباشرة بهذا القطاع إعداداً سليماً. وهذا الإعداد يتم من خلال التدريب المستمر، الذي يتضمن وضع استراتيجية للتدريب تشتمل على سياسات وبرامج ووسائل وأدوات.

وعلى ذلك تبدو إشكالية هذه الدراسة في أن التدريب يُعد الآن العنصر الأساسي في تحقيق التجانس بين النظرية والتطبيق العملي، فلا يجحد أحد أهميته وضرورته في كافة قطاعات الدولة الحديثة. ولكن تطبيق التدريب على رجال العدالة أمر ليس سهلاً، بل إنه يثير بعض الصعوبات التي ترجع إلى عدم تقبل بعض العاملين في أجهزة العدالة الجنائية إخضاعهم لدورات تدريبية بحسب الأصل، وإلى عدم تقبلهم أن يقوم بتدريبتهم مدربون قد يكونون في نفس مستواهم الوظيفي أو أقل درجة في السلم الإداري، وقد لا تتوافر لديهم الخبرات الفنية المتخصصة في المجال القضائي والتي يمكن أن تتوافر لدى المتدربين أنفسهم.

وإذا كان من السهل التغلب على مثل هذه الصعوبات أو بعضها أو تذليلها ولو جزئياً، إلا أنه يظل هنالك جانب نفسي مهم يتمثل في الدافع إلى التدريب لدى المتدربين، والذي يراه علماء النفس من أهم العوامل التي تساعد على نجاح عملية التدريب بصفة عامة وتحقيق الأهداف المرسومة. ونحن نرى أهمية هذا العامل بصفة خاصة بالنسبة للمتدربين من القضاة، إذ إن هؤلاء يتمتعون بالاستقلال التام في ممارسة أعمالهم القضائية، إذ تنص الدساتير والقوانين والأنظمة في مختلف الدول العربية على أن القضاة مستقلون لا سلطان عليهم في قضائهم لغير أحكام القوانين والأنظمة. مثال

ذلك ما ينص عليه الدستور المصري الدائم الصادر في ١١ سبتمبر ١٩٧١م من أن: «القضاة مستقلون لا سلطان عليهم في قضائهم لغير أحكام القوانين»؛ وتنص المادة (١) من نظام القضاء في المملكة العربية السعودية على أن: «القضاة مستقلون لا سلطان عليهم في قضائهم لغير أحكام الشريعة الإسلامية والأنظمة المرعية، وليس لأحد التدخل في القضاء»؛ وتنص المادة (٢) من هذا النظام على أن: «القضاة غير قابلين للعزل إلا في الحالات المبينة في هذا النظام».

هذا فضلاً عن أن هناك إشكاليات أخرى تتعلق باختيار البرامج التدريبية للقضاة، وتحديد المجالات التي يُمكن إعداد البرامج التدريبية لها، وهل يتم التركيز على نوعية معينة من البرامج التدريبية دون غيرها؟ أي هل يمكن أن تنفذ البرامج التدريبية العملية أو التطبيقية؟ أم يتم التركيز على البرامج النظرية في شكل محاضرات؟ هل يمكن إعداد دورات تدريبية للقضاة؟ أم أنه من الأفضل أن يتم إعداد حلقات علمية، وندوات ومؤتمرات متخصصة في مجالات عملهم؟^(١).

ولا يقف الأمر عند هذا الحد، بل إن هناك صعوبات تتعلق بالوقت الذي يتم فيه تنفيذ البرامج التدريبية: هل يتم تنظيم مثل هذه البرامج التدريبية قبل الالتحاق بالعمل الوظيفي أم أنه يمكن أن يصبح تدريب رجال العدالة عملية مستمرة في أثناء مباشرتهم أعمالهم؟ مع الأخذ في الاعتبار كثرة القضايا التي تعرض على المحاكم وقلة عدد القضاة مقارنة بأعداد القضايا مما يجعل تفرغ القاضي لحضور الدورات التدريبية أمراً يكتنفه العديد من الصعوبات.

(١) إسماعيل، محمد شريف، الأساليب الحديثة في تدريب رجال الشرطة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ١٤١٣ هـ، ص ٥٣.

وهناك إشكاليات أخرى تتعلق بكيفية تقييم البرامج التدريبية المعدة والمنفذة لرجال العدالة وقياس مدى النجاح الذي حققته على أرض الواقع، بالنظر إلى ما تتمتع به الإجراءات القضائية من سرية يقصد بها تحقيق المصلحة العامة.

ومع ذلك فإن هناك بعض الصعوبات التي تعترض تحقيق الأهداف المرجوة من الدورات التدريبية بصفة عامة، بعضها يتعلق بالبيئة التنظيمية، والبعض الآخر يتعلق بالجوانب المادية أو بالبيئة المحلية، أو بطبيعة المتدربين ومدى استعدادهم للاستفادة من الدورات التدريبية وجديتهم في تطبيق ما تعلموه على أرض الواقع. وفي ضوء هذه الإشكاليات ستركز هذا البحث حول بيان جوانبها المختلفة بالتفصيل وعرض التجارب العملية والحلول المقترحة.

منهج الدراسة

سأعتمد في هذا البحث المنهج التحليلي، للوقوف على مفهوم التدريب، وأهميته لرجال العدالة الجنائية، والصعوبات التي تواجه القائمين على تدريبهم وكيفية التغلب عليها، والأثر المترتب على التدريب في مجال العدالة الجنائية، مع الاستشهاد ببعض القوانين والأنظمة في الدول العربية، وتوضيح بعض التجارب العملية في هذا الصدد.

خطة الدراسة

في هذا البحث سأتناول مفهوم مصطلحي «التدريب» و«رجال العدالة»، ثم أوضح أهمية تدريب هؤلاء في ضوء الأصول والمبادئ العامة للشريعة الإسلامية باعتبارها المرجعية للعديد من القوانين والأنظمة المعمول

بها في الدول العربية، كما أنها المرجعية للقضاء في هذه الدول^(١)؛ وأهمية تدريب رجال العدالة في ضوء المبادئ والقواعد التي تقوم عليها القوانين والأنظمة الوضعية؛ ثم أتطرق إلى توضيح طرق التدريب المختلفة، وتطبيقها على رجال العدالة، سواء أكان التدريب سابقاً على التعيين في الوظيفة أم لاحقاً عليه، وسواء أكان تدريباً للقضاة أنفسهم أم للأشخاص معاونين لهم من العاملين في الجهاز الإداري للمحاكم أي ما يُعرف بأعوان القضاة (مثل كتاب المحاكم والمحضرين)، وكذلك رجال النيابة العامة (أو هيئة التحقيق والادعاء العام)، ورجال الضبطية القضائية (رجال الضبط الجنائي)، ورجال السلطة العامة، والأجهزة المختصة بتنفيذ الأحكام والخبراء، والمحامين وغيرهم؛ حيث سأشير إلى التجارب العملية في بعض الدول العربية مثل المملكة العربية السعودية وجمهورية مصر العربية.

وفي هذه الدراسة سأكتفي بتناول موضوع تدريب رجال العدالة بالمفهوم الضيق، الذي يقتصر على القضاة وأعضاء النيابة العامة والهيئات القضائية الأخرى مثل مجلس الدولة المصري وديوان المظالم السعودي، وكذلك المحامين. ومن ثم لن أتعرض لتوضيح كيفية تدريب رجال الضبط القضائي من الشرطة ومن غيرهم، ورجال السلطة العامة والخبراء وكتبة المحاكم والمحضرين، والأجهزة المختصة بتنفيذ الأحكام القضائية. وعلى ذلك فإن دراستنا تنفرع بعد المقدمة، ومدخل الدراسة، إلى أربعة مباحث، وخاتمة، على النحو الآتي:

(١) جيرة، عبد المنعم، نظام القضاء في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤٠٩ (١٩٨٨م).

المبحث الأول : المقصود بتدريب رجال العدالة .

المبحث الثاني : تدريب رجال العدالة في ضوء الأصول والمبادئ العامة
للتشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية .

المبحث الثالث : الصعوبات التي تعترض عملية تدريب رجال العدالة .

المبحث الرابع : أثر العولمة والتطور التقني على تدريب رجال العدالة .

١ . المقصود بتدريب رجال العدالة

١ . ١ تعريف التدريب

تعددت تعريفات مصطلح «التدريب» التي قدمها الباحثون والمتخصصون في مجال التدريب ، حيث يعرفه البعض بأنه : « عملية يكتسب فيها المتدرب المعارف والمهارات والاتجاهات ، من خلال جهد منظم ومخطط ، يهدف إلى تغيير سلوكه بشكل إيجابي ، مما ينعكس على الارتقاء بمستوى أدائه في مجال عمله الحالي والمستقبلي»^(١) .

ويعرفه البعض الآخر بأنه : « عملية يخطط لها ، وتصمم لها البرامج ، ويبدل الجهد والمال لتغيير سلوك الأفراد ورفع مستوى مهاراتهم واتجاهاتهم بهدف حاجة العمل إلى أشخاص أكفاء»^(٢) .

(١) درة ، عبد الباري إبراهيم ، الثورة في تدريب الموارد البشرية في المؤسسات وتنميتها ، مجلة الفكر الشرطي ، الشارقة ، مجلد ١٠ ، العدد ٣ ، أكتوبر ٢٠٠١ ، ص ٧٩ .

(٢) درويش ، عبد الكريم ، التدريب من منظور علمي ، المجلة العربية للتدريب ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، العدد الثاني ، ١٩٨٨ م .

ويعرفه فريق ثالث بأنه : «عملية إكساب المتدرب المعارف والمهارات الوظيفية، وهو مسئولية جهاز التدريب وحده»، أو بأنه «عملية اختيار وتنظيم وإتاحة المواقف (المثيرات) التي تهين وتسهل تعلم الأفراد للمعارف والمهارات والاتجاهات الوظيفية بما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة والأفراد في إطار من التضامن بين أجهزة التدريب والمتدربين والأجهزة المستفيدة من الخدمة التدريبية»^(١).

ويرى بعض الباحثين أن التدريب هو : «عملية اكتساب الفرد المعارف والاتجاهات والمهارات المرتبطة بكيفية أداء عمل أو كيفية التصرف في موقف محدد بأعلى قدر من الفاعلية والكفاءة»^(٢).

ويرى البعض أن التدريب هو : «عملية إعداد الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة، فهو نوع من التوجيه صادر عن إنسان وموجه إلى إنسان آخر»^(٣).

كما يذهب فريق من الباحثين في علم الاجتماع إلى تعريف التدريب من وجهة نظر هذا العلم، بأنه : «عملية تنشئة اجتماعية أساسية للعاملين

(١) الجبالي، سعد، إشكالية التدريب الأمني في الوطن العربي، بحث مقدم في الاجتماع الخامس للمسؤولين عن التدريب في الأجهزة الأمنية العربية، رأس الخيمة في الفترة من ١٥ إلى ١٧/٨/١٤١٨هـ (الموافق ١٥-١٧/١٢/١٩٩٧م).

(٢) أبو النصر، مدحت محمد، الخدمة الاجتماعية الوقائية، دار القلم، دبي، ١٩٩٦ م، ص ١٦٠؛ عنب، محمد محمد، فعالية التدريب للعمل في مسرح الجريمة وقياس العائد، مجلة كلية الدراسات العليا، ص ٢٣٦.

(٣) باشات، أحمد إبراهيم، أسس التدريب، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٧٨م، ص ١١ و ١٢.

الجدد لاكتشاف القدرة على أداء الأعمال المطلوبة منهم ، وللعاملين القدامى لتحسين أدائهم»^(١) .

ويعرف بعضهم التدريب تعريفاً شاملاً يركز على عنصر الاستمرارية في عملية التدريب فيرى أنه : «عملية إنسانية مستمرة تبدأ لحظة اختيار الفرد للوظيفة وتستمر معه طول حياته الوظيفية لتأهيله وتنمية قدراته المعرفية والفنية لكل مراحل تلك الحياة»^(٢) .

ولقد أظهر هذا التعريف أن التدريب ليس مقصراً على التدريب قبل الالتحاق بالعمل الوظيفي ، بل إنه يشمل كذلك التدريب الذي يتم أثناء شغل الموظف لوظيفته أو ما يسمى بالتدريب على رأس العمل ، أو التدريب المستمر .

وأخيراً يعرف التدريب بأنه نشاط مخطط يهدف لإحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم المنوطة بهم بكفاءة عالية»^(٣) .

(١) فرج ، نظير ، فاعلية استخدام الجوانب النفسية في العملية التدريبية بالشرطة ، مجلة كلية الدراسات العليا بأكاديمية مبارك للأمن ، العدد ٧ ، يوليو ٢٠٠٢ م ، ربيع ثان ١٤٢٣ هـ ، ص ٤٦٦ .

(٢) السلمي ، علي ، إشكالية التدريب في العالم العربي ، الملتقى الأول للتدريب ، الجمعية العربية للإدارة ، القاهرة ، أبريل ١٩٩٥ م ، ص ٨ - ٩ .

(٣) العبد ، جعفر ، القيادة الإدارية والتدريب ، مجلة الإدارة ، القاهرة ، يناير ١٩٦٩ م ، ص ٨٨ .

١ . ٢ المقصود برجال العدالة

لا يقتصر معنى رجال العدالة على القضاة بل إنه يتسع ليشمل القضاة ورجال التحقيق والادعاء العام (النيابة العامة) ورجال الضبط الجنائي ورجال السلطة العامة القائمين على تنفيذ القانون والموظفين معاونين للمحاكم كالخبراء وغيرهم ، والمهنيين الذين يشاركون في تحقيق العدالة كالمحامين الذين يطلق عليهم تسمية «رجال القضاء الواقف» تمييزاً لهم عن القضاة الذين يسمون «رجال القضاء الجالس» .

ونخلص من ذلك إلى القول : إنه في ضوء هذه التعريفات يقصد بتدريب رجال العدالة تلك العملية التي يخطط لها وتصمم لها البرامج ، ويذل الجهد والمال لتغيير سلوك العاملين في أجهزة العدالة ، سواء أكانوا من القضاة أم من رجال التحقيق والادعاء العام (النيابة العامة) أم من رجال الضبط الجنائي ، أم من رجال السلطة العامة القائمين على تنفيذ القانون أم من الموظفين معاونين لهذه الأجهزة كالخبراء وغيرهم ، أم من المهنيين الذين يشاركون في تحقيق العدالة كالمحامين ، حيث تهدف هذه العملية إلى تغيير سلوكهم ورفع مستوى مهاراتهم واتجاهاتهم ، بما يكفل حسن إنجاز العمل القانوني والقضائي والتنفيذي ، مما ينعكس إيجاباً على الارتقاء بكيفية أداء العدالة وتقديمها للمتقاضين بشكل يكفل إقامة التوازن بين المصلحة العامة من ناحية والمصلحة الخاصة للأفراد من ناحية أخرى ، مما يجعل الناس يطمئنون إلى جدية وفاعلية سير العدالة ، فيبعث على الثقة ويتحقق الأمن للجميع .

٢ . تدريب رجال العدالة من منظور الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية

على الرغم من عدم وجود نصوص صريحة في الشريعة الإسلامية تقرر ضرورة اللجوء إلى تدريب رجال العدالة، حيث اكتفت بحوث القضاة في العديد من الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة على إقامة العدل بين الناس، إلا أنها تضمنت عدداً من الأصول والمبادئ العامة التي يُمكن أن نستخلص منها أهمية تدريب رجال العدالة حتى يضطلعوا بالمهام الجسام التي يُعهد بها إليهم، التي تتمثل في الفصل بين الخصومات وإقامة العدالة، ومن أهم هذه المبادئ العامة: مبدأ الحرص على تحقيق العدالة، وعدم التمييز بين الناس، ومبدأ اجتهاد القاضي؛ ومبدأ الاستعانة بالخبراء، فضلاً عما يتسم به المنهج الإسلامي من سمات أهمها التطابق الكامل بين قيم المنهج الإسلامي وأسس ومبادئه ونتائجه.

ومن الملاحظ كذلك في القوانين والأنظمة الوضعية ندرة النصوص القانونية التي تفرض ضرورة تدريب رجال العدالة وبخاصة القضاة، إذا كان التدريب أثناء ممارستهم للعمل القضائي.

ومع ذلك فإنه يمكن أن نستخلص من المبادئ والقواعد العامة للقانون أهمية التدريب لرجال العدالة وضرورته، خاصة عندما يقوم القاضي بعملية التكييف القانوني للوقائع لإنزال النص عليها، وفي حالات تطبيق القاضي الوطني للقانون الأجنبي، وعندما يطلب منه تنفيذ الأحكام الأجنبية، أو عند اللجوء إلى القضاء الوطني بمناسبة نزاع اتفق على التحكيم بشأنه لاتخاذ

إجراء من الإجراءات التحفظية والوقائية أو عند الطعن في حكم التحكيم أمام القاضي الوطني ، أو بمناسبة تعرض القاضي للفصل في أنواع معينة من المنازعات مثل المنازعات الهندسية وغيرها ، ومن ثم فإن مبدأ تخصص القضاء يفرض ضرورة تدريب رجال العدالة بصفة عامة وتدريب القضاة بصفة خاصة . فضلاً عن ذلك فإن قواعد القانون الدولي تتضمن بعض المبادئ والتوصيات العامة الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة والتي تنادي بضرورة تدريب رجال العدالة ، فضلاً عن أن هناك تجارب عملية لبعض الدول العربية في مجال تدريب رجال العدالة .

وعلى ذلك نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب على النحو الآتي :

المطلب الأول : الأصول والمبادئ العامة للشريعة الإسلامية تظهر أهمية تدريب رجال العدالة .

المطلب الثاني : موقف القوانين الوطنية وقواعد القانون الدولي من تدريب رجال العدالة .

المطلب الثالث : أمثلة تطبيقية لتدريب رجال العدالة في بعض الدول العربية (المملكة العربية السعودية وجمهورية مصر العربية) .

٢ . ١ المبادئ العامة للشريعة الإسلامية وأهمية تدريب رجال العدالة

شمولية منهج التشريع الإسلامي وعمومية قواعده

يتسم منهج التشريع الإسلامي بالشمولية وعمومية قواعده وصلاحياتها لمواجهة كافة مظاهر الخلل الاجتماعي بل والحيلولة دون وقوعه ابتداءً . فهذا المنهج هو في حقيقته نظام متكامل يجنح إلى الاعتدال ويرفض الميل إلى

جانب بالذات على حساب جوانب أخرى؛ ولذا فقد تضمنت أحكام الشريعة الإسلامية قدراً من التوازن غير المتأفر في الأنظمة الوضعية، مثال ذلك قيام المنهج الإسلامي على التوفيق بين الثبات والتغير ليتناسب مع ظروف عصره، وظروف كافة العصور باعتباره المنهج الدائم الخاتم. فمن حيث الثبات تجرم الشريعة الإسلامية كل الأفعال المهمة والخطرة التي تهم الكيان الإنساني ولا يتصور إمكان التجرد منها لأي إنسان أو مجتمع مهما كان زمانه ومكانه، فالشريعة الإسلامية تحافظ بذلك على المصالح الأساسية والمعتبرة دون إفراط أو تفريط واضعة لحمايتها القواعد الثابتة والمحددة والكفيلة دوماً بصيانتها. أما من حيث مراعاة المنهج الإسلامي للتغيير وما ينبئ عنه التطور من أنماط ونماذج إجرامية جديدة ستستجد كل يوم في الحياة طيلة مسيرة استمرارها، فإن المنهج وضع لها الإطار التجريبي والعقابي القادر على مواجهة ذلك والقضاء عليه بنفس الدرجة من الدقة والعدالة التي تشهد بسمو المنهج وكماله^(١).

والخاصية الأولى لقواعد الشريعة الإسلامية موجودة في القوانين الوضعية. فلقد أدرك الفكر الوضعي من قديم أن التقنين أو التشريع لن يكون كاملاً بل لا بد أن يشوبه النقص حتماً كنتيجة طبيعية للنقص الكامن في النفس البشرية، ولقد عالج أرسطو نظرية النقص في التشريع في كتابه المعنون «السياسة والأخلاق»، حيث ذكر فيه أنه «عندما يكون التشريع قد عبر بوضوح عن قصده، فإنه يترك بعد ذلك للقضاة أن يحكموا أو أن ينظموا

(١) خليل، أحمد ضياء الدين، التدريب على الأزمات الأمنية، منشور بالمجلة العربية للتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد ٣، العدد الخامس، ١٤١٠هـ، ص ١٩١.

الباقى ، وهو يجيز لهم أن يكملوا ما فيه من سكوت» . ثم يوضح بعد ذلك أرسطو أن سبب وجود ذلك النقص هو ما تتسم به النصوص القانونية من عمومية ، وذلك بالإضافة إلى أن القانون لا يواجه إلا الحالات العادية ، دون أن ينكر ما قد يشوب نصوصه من نقص ، وعندما يصدر القانون في عبارات عامة ثم يحدث مستقبلاً شيء لا يتفق مع تلك النصوص العامة فإنه يكون من الطبيعي تكملة ذلك النقص الذي قرره المشرع^(١) .

التطابق الكامل بين قيم المنهج وأسسهِ ونتائجهِ

ويعتمد النظام الجنائي الإسلامي على التطابق الكامل بين قيم المنهج وأسسهِ ومبادئهِ وبين ما يترتب على الالتزام به من نتائج إيجابية تفيد الفرد والمجتمع ، وتعد هي بذاتها مقومات جديدة تؤدي إلى المزيد من النفع والخير للناس كافة ، ويظهر ذلك في قوله تعالى : ﴿ إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴾ (١٣) ﴿ (سورة الأحقاف) ، وكذلك قوله تعالى : ﴿ وَمَنْ لَمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْكَافِرُونَ ﴾ (٤٤) ﴿ (سورة المائدة) .

قيام المنهج الإسلامي على العدل وتحقيق التوازن بين المصلحة العامة والمصالح الفردية

فالمنهج الإسلامي يتسم بسعيه الدائم لإرساء الحق وحمايته وصيانتها بعيداً عن منطق الأهواء الشخصية . كما يتسم بالقدرة على تحقيق التوازن

(١) سمير تناغو ، النظرية العامة للقانون ، الإسكندرية ، مكتبة المعارف ، ١٩٧٥ م ص ١٣ وما بعدها) .

التام بين الحرية الشخصية ومقتضيات المصلحة العامة دون أية تضحية بوحدة على حساب الأخرى ، أو افتتات على واحدة لمصلحة الأخرى^(١) .

كما يعتمد النظام الجنائي الإسلامي في قواعده التجريبية والعقابية على ضرورة الحكم بين الناس بالعدل وعدم إمكان التمييز بينهم بسبب أي عامل من عوامل التمييز المختلفة التي قد تفسد بينهم شعورهم وإحساسهم بالعدالة وتسلبهم في النهاية قيمتها الحقيقية ويظهر ذلك في العديد من الآيات الكريمة .

مراعاة المنهج الإسلامي للتطور العلمي والتقني

أما من حيث مراعاة المنهج الإسلامي للتغيير وما ينبئ عنه التطور العلمي والتقني من أنماط أو نماذج إجرامية مستحدثة ستستجد كل يوم في الحياة طيلة مسيرة استمرارها ، فإن المنهج وضع لها الإطار التجريبي والعقابي القادر على مواجهة ذلك والقضاء أيضاً عليه بنفس الدرجة من الدقة والعدالة التي تشهد بسمو المنهج وكماله .

وفي إطار ما يتسم به التشريع الجنائي الإسلامي من شمولية وعمومية قواعده ، وصلاحياتها للتطبيق في بعض الأحيان على حالات لم يرد النص عليها صراحة في الكتاب أو السنة ، تضمن هذا التشريع عدداً من الأصول والمبادئ العامة والكلية التي يتم الرجوع إليها عند تأصيل الأحكام الشرعية وتفسيرها وتطبيقها ، منها :

(١) أحمد ضياء الدين ، مرجع سابق ، ص ٢٠٥ .

مبدأ الحرص على تحقيق العدالة وعدم التمييز بين الناس

ذلك أن التشريع الجنائي الإسلامي يحيل المرء المسلم إلى ضميره دوماً ليعصمه من الزلل ويدفعه إلى سلوك الطريق القويم^(١). ومما لاشك فيه أن رجوع القاضي المسلم إلى ضميره أمر له أهمية بالغة في تحقيق العدالة، ومن ثم يدفعه الحرص على الوصول إلى هذه الغاية النبيلة إلى زيادة معارفه وخبراته، وهذا ما يوفره له التدريب بكافة طرقه ووسائله، والذي يهدف إلى تزويد المتدربين بالمعارف والمهارات التي تساعدهم على إنجاز أعمالهم على نحو أفضل.

مبدأ اجتهاد القاضي في الشريعة الإسلامية يؤكد أهمية تدريب القضاة

فالقاضي في الشريعة الإسلامية يجتهد إما للتعرف على الحكم الشرعي الوارد في النص وفهم المراد منه أو للبحث عن حكم للحالة المعروضة عليه في حال عدم النص الصريح، ويتم ذلك من خلال القواعد الكلية التي تضمنتها الشريعة الإسلامية؛ مثل مبدأ لا ضرر ولا ضرار، ومبدأ الضرر يزال وغيرها من المبادئ العامة والكلي، ولهذا يقول فقهاء الشريعة إن العبرة بعموم اللفظ لا بخصوص السبب.

ولقد عرف الفقه الإسلامي ما يسمى «بفقه الواقع»، إذ «يعد الواقع المعيش محل دراسة وتداول بين العلماء ولاسيما علماء الأصول باعتباره المحرك والمعيار الأساسي لتوجيه الأحكام الظنية العملية. وقد اتضح هذا بصورة لا ريب فيها في علم الفقه الإسلامي الذي هو تطبيقات فقهية لتتاج

(١) أحمد ضياء الدين، مرجع سابق، ص ١٩٢.

أصول وطرق المدارس الأصولية»^(١). فنصوص الشريعة محددة بينما الوقائع والنوازل متجددة وغير متناهية، إلا أن الشريعة قد تركت مساحة تتسم بالمرونة والاستيعاب للوقائع الجديدة والمتسارعة، وذلك من خلال مصادرها، فالكتاب والسنة المتفق عليهما قد أسسا أصولاً وقواعد لها القدرة والإمكانية لتوجيه الوقائع والأحداث حسب مسار الشريعة وسيرها^(٢).

والواقع أن مبدأ اجتهاد القاضي في الشريعة الإسلامية يؤكد أهمية تدريب القضاة؛ فإذا كان الأصل هو أن القاضي المسلم يكون مخاطباً بمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، فإن الشريعة الإسلامية تقرر للقاضي الحق في الاجتهاد عند عدم وجود النص التشريعي، مع الالتزام بضابط محدد وهو ضابط المصلحة العامة، وبهذا يستطيع القاضي أن يسد النقص في التشريع، فيتصدى للحالات التي لا يوجد فيها نص شرعي محدد، مما يترتب عليه أن الشريعة الإسلامية على الرغم من أخذها بمبدأ الشرعية الذي مفاده أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص شرعي، إلا أنها لا تعرف الفراغ التشريعي الذي تعرفه التشريعات العقابية الحديثة.

ولقد تقرر هذا المبدأ في عهد الرسول ﷺ عندما ولى معاذ بن جبل قضاء اليمن، وقال له بم تقض؟ قال أقضي بكتاب الله، قال فإن لم تجد. قال بسنة رسول الله. قال فإن لم تجد قال أجتهد رأيي ولا آلو. قال الحمد لله الذي وفق رسول رسول الله إلى ما يرضي الله ورسوله. أي أنه أقره

(١) الصلاحيات، سامي، فقه الواقع من منظور القطع والظن، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، السنة ١٨، العدد ٢١، ربيع الآخر ١٤٢٥ هـ (يونيو ٢٠٠٤ م، ص ١٦٥-٢٢٠. ص ١٦٥.

(٢) سامي الصلاحيات، فقه الواقع من منظور القطع والظن، مرجع سابق، ص ١٦٨.

على الاجتهاد فيما لا نص فيه ، وذلك في حدود كليات الشريعة ومقاصد الشارع . وقد ازدهر مبدأ الاجتهاد في عصر الصحابة رضوان الله عليهم ثم في عهد التدوين والأئمة قرابة تسعة عقود من الزمان .

ولقد أعطى التشريع الجنائي الإسلامي القاضي سلطة تقديرية واسعة بشأن الجرائم التعزيرية بشكل يعكس في النهاية مدى رجحان الردع الخاص على الردع العام في العقوبة عليها . فهو يتسم بالجمع بين أسلوبَي التجريم المحدد وغير المحدد ، ومن ثم تتغلغل القيم الموجهة في كافة مظاهر الحياة وتنعدم الفجوة بين التشريع والأخلاق ، أي أن هناك تطابقاً بين الخلق القويم وبين التشريع المحكم ، وهذا على عكس القوانين الوضعية التي لا تتطابق فيها كل الأحكام مع الأخلاق ، فليس هذا التطابق هدفاً أساسياً لها ولا غاية أصيلة تسعى إلى إدراكها .

٢ . ٢ الضرووات العملية للتدريب القضاة في القوانين الوضعية

هناك عدد من المبادئ العامة التي يستند إليها تدريب القضاة ورجال التحقيق طبقاً للقوانين الوضعية ، سواء تعلق الأمر بالمجال الجنائي ، الذي يتمتع فيه القاضي بحرية في تكوين قناعته الوجدانية^(١) ، أو بالمجال المدني أو التجاري أو الأحوال الشخصية منها :

الحاجة إلى تفسير النصوص القانونية

الواقع أن حُسن إلمام رجال العدالة وبخاصة رجال الضبط القضائي

(١) بحر ، ممدوح خليل ، نطاق حرية القاضي الجنائي في تكوين قناعته الوجدانية ، مجلة الشريعة والقانون ، جامعة الإمارات ، السنة ١٨ ، العدد ٢١ ، ربيع الآخر ١٤٢٥ هـ (يونيو ٢٠٠٤ م) ، ص ص ٣٢٣ - ٣٧٨ .

وأعضاء هيئات التحقيق والادعاء العام والمحامين ، بكل ما تتضمنه القوانين والأنظمة واللوائح من معان ، وما تهدف إليه من مقاصد وغايات ، وما تقتضيه من مهارات وخبرات وأعمال ، يتطلب ضرورة العمل على زيادة الخبرات الفنية والمعارف العلمية القانونية لرجل العدالة ، وذلك بزيادة حصيلته التعليمية ورفع مستواه التدريبي .

بيد أن ذلك يجب ألا يقتصر على مستوى من الكوادر القضائية دون غيره من المستويات ، أو يتركز في جانب أو قطاع من ذلك المستوى دون غيره من القطاعات الأخرى ؛ وإلا لترتب على حدوث ما سبق فجوة معرفية لدى رجال العدالة يكون لها أثرها السلبي في تحقيق العدالة على النحو المطلوب . وتتوقف كفاءة رجال العدالة لمواجهة الظواهر الحديثة والوقائع المستجدة ، سواء تعلقت بالجرائم أو بغيرها من جوانب المعاملات بين البشر ، على تطوير العملية التدريبية والارتقاء بها والنهوض بأساليب تحقيقها لأهدافها .

ويقصد بالتدريب على المستجدات والنوازل عملية الممارسة الفعلية للكوادر القضائية على حسن توظيف نتائج ما تعلموه في مواجهة هذه المستجدات بشكل يكفل الوصول من خلالها إلى إصدار الحكم القضائي السديد أو الأمثل أو الرشيد والقادر على تحقيق العدالة بأقل تكلفة ممكنة .

والواقع أنه من الملاحظ في المجال الأمني أن الأجهزة الأمنية القائمة على عملية تدريب رجال الأمن في مجالات العمل الأمني تستطيع أن تقوم باصطناع الأزمة الأمنية أو الحدث الأمني ، ويتم تدريب الكوادر الأمنية عليها من خلال توقع أهم الأحداث الأمنية التي توحى بها مسيرة الحياة ، سواء على المستوى المحلي أم الإقليمي أم الدولي ، ثم الترتيب بعد ذلك لإيجادها وإنشائها بطريقة مختلفة محكمة تتسم بقدر من الواقعية والجدية والمفاجأة .

أما في المجال القضائي فإنه يصعب بل قد يستحيل اصطناع مشكلة قانونية أو قضائية وتدريب القضاة عليها ، ومن ثم فمن الممكن أن يتم تدريب القضاة على قضايا سبق أن عرضت على القضاة وقال كلمته فيها فأصدر أحكاماً . فيتم عرض موضوع القضية على المتدربين دون بيان الحكم الذي صدر فيه واستطلاع وجهات نظر كل منهم فيه في ضوء القواعد القانونية المعمول بها ، ثم بعد ذلك يطلعهم المدرب على الحكم الذي صدر بالفعل من القضاة ، ويناقشهم فيه ، حتى يتضح لهم الرأي القانوني السليم ، بحيث يضع كل منهم نفسه وكأنه هو القاضي الذي عرضت عليه القضية ويفصل فيها ويسبب حكمه .

وبعد أن يقوم القاضي المختص بالتثبت من صحة وشرعية القاعدة القانونية ولزوم تطبيقها في حق المخاطبين بأحكامها فإنه يبدأ بتطبيقها على المنازعة المطروحة عليه ، ولكن الذي يحدث عملاً هو أنه قد يستعصي تصور انطباق الشكل النموذجي المجرد الذي تحويه القاعدة القانونية ، بسبب غموض النص أو عموميته ، ومن ثم فلا مناص من البحث عن تفسير لها يوضح مضمونها ويظهر ما شابها من غموض وإبهام . ومن هنا يأتي دور القاضي في تفسير النص القانوني ، الذي يعني تحديد المضمون الحقيقي له واستجلاء معناه ومدلوله^(١) .

وعلى ذلك فإن النصوص القانونية إما أن تكون واضحة لا غموض فيها ولا إبهام ، فيطبقها القاضي دون عناء أو جهد ودون احتمال وقوعه في

(١) الرويس ، خالد عبد العزيز ، الرئيس ، رزق مقبول ، المدخل لدراسة العلوم القانونية ، مكتبة الشقري ، الرياض ، ١٤٢٢ هـ .

الهوشان ، محمد ، أبو سيف ، فخري ، مقدمة دراسة علم الأنظمة ، الإسكندرية ، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر ، ١٩٧٥ م .

خطأً، ومن ثم تتقلص سلطته وتقل حاجته للبحث عن مضمون النص باتباع أدوات التفسير التي تساعد على فهم معناه وإدراك حقيقة المعنى الذي قصده واضع النص، وهنا تطبق القاعدة القانونية الشهيرة التي تقضي بأنه لا اجتهاد مع صراحة النص.

وإما أن تكون القاعدة القانونية غامضة أو غير واضحة أو تتضمن معنى عاماً، ومن ثم تتطلب من القاضي أن يبذل جهده في تفسيرها والتعرف على القصد منها. ولا تقتصر حاجة القاضي إلى التفسير على هذه الحالة المتعلقة بغموض أو عدم وضوح النص، بل إنه يواجه نفس المشكلة عندما تكون النصوص واضحة ولكن يوجد تنافر وتضاد بينها، فيحتاج إلى التفسير لتحديد النص الواجب تطبيقه على الواقعة من بين النصوص المعروضة أمامه. بل إن حاجة القاضي إلى التفسير وإعمال الذهن تمتد إلى حالة ثالثة تتعلق بوجود بعض الثغرات في نصوص بعض القوانين التي يتم إعدادها بصفة سريعة وبصورة مستعجلة، وبذلك يمتد التفسير الذي يقوم به القاضي ليشمل في معناه الواسع كل تحديد وتوضيح للقواعد القانونية، إلى جانب إزالة التناقض والتعارض الظاهري في معناها ومدلولها الذي قد ينقدح في ذهن المكلفين بتطبيق أحكام تلك القواعد، بالإضافة إلى ما قد يؤديه التفسير من دور في استكمال الصياغة المقتضبة والمركزة والوجيزة المبسرة لبعض نصوصها. ويختلف مدى الحاجة إلى التفسير حسب النظام القانوني: الأنجلو ساكسوني أو اللاتيني.

فضلا عن ذلك، فإنه من المعلوم أن القوانين الوضعية لا تتضمن عادة تعريفات للظواهر والمسائل والمواضيع التي تنظمها، حيث إن الأصل ألا يتدخل المشرع أو المنظم في عملية التعريف بل يترك أمرها للفقهاء والقضاء؛ لأنه من المسلم به فقهاً وقضياً أن أي تعريف لأي ظاهرة تعريفاً صحيحاً

يجب أن يكون جامعاً مانعاً، أي جامعاً لكل عناصر الشيء المراد تعريفه ومانعاً من اختلاطه بغيره. ويترتب على ذلك أن القاضي يواجه عند تطبيقه النص ضرورة عملية تتمثل في التعرف على معاني بعض الألفاظ الواردة فيه حتى يسهل عليه إعمال حكم القانون على الواقعة المعروضة أمامه.

وإذا كان الأصل والقاعدة العامة هو أن التفسير في أساسه من أعمال القضاء والفقه، إلا أن المشرع قد يقوم بعملية التفسير من خلال ما يعرف بالتفسير التشريعي الذي يقصد به بيان مفهوم النص القانوني السابق، حيث يعد التفسير مكماً ومتمماً للقانون المراد توضيحه وبيان معناه الصحيح. وتتبع الإجراءات نفسها التي اتبعت عند إعداد التشريع وإصداره والسلطة التي تملك تفسير الأنظمة في السعودية هي مجلس الوزراء طبقاً لما تنص عليه المادة ٢٤ من نظامه التي بينت اختصاصاته ومنها مراقبة تنفيذ الأنظمة واللوائح، فله صلاحية الفصل عند الإشكاليات التي تنبثق من تطبيق الأنظمة وما يستدعي ذلك من تفسير لها شريطة ألا يترتب على قيامه بهذه المهمة تعديل النص المفسر أو الإضافة إليه. ويشاركه في عملية التفسير مجلس الشورى طبقاً للمادة ١٥ للنظام. ورأيه في ذلك غير ملزم.

ومن الملاحظ أن التفسير التشريعي يتسم بخاصية العموم حيث إنه يتعلق بالنص القانوني بصفة عامة أما ما يقوم به القاضي من تفسير للنص فهو ينصب على النص بمناسبة تطبيقه على الواقعة المعروضة عليه، ومن ثم فهو يتسم بالواقعية ما يجعل القاضي متأثراً بالظروف المحيطة بالنزاع من حيث أطرافه وموضوعه، ويترتب على ذلك أن التفسير الذي يقوم به القاضي لن يكون ملزماً له في قضية أو منازعة أخرى، وهو ما يعني من باب أولى عدم تقيد المحاكم الأخرى به، أي أن التزام هذه الأخيرة به يعد أمراً جوازياً. وعلى ذلك تبدو أهمية تدريب القضاة على تفسير النصوص

القانونية لإدراك جوانبها المختلفة حتى يمكن كفاءة التطبيق السليم لنصوص القانون .

التكييف القانوني للوقائع يظهر مدى الحاجة إلى تدريب القضاة

لما كانت الحياة الاجتماعية متنوعة الوقائع ، متشعبة الجوانب ، متجددة المظاهر ، بنحو يستعصي على الحصر ، فيحاول المقنن ، قدر استطاعته أن تجيء النصوص والقواعد القانونية التي يضعها مستوعبة لوقائع الحياة ، وما قد يستجد من تطورات مستقبلية ، مستخدماً في ذلك ، مناهج الصياغة القانونية التي تمكنه من ذلك^(١) . ولكن الصياغة القانونية ما زالت محدودة القدرات تنقصها الدقة الكاملة والمحكمة ، ومن ثم يظل كل قانون ، مهما بلغ في صياغته ، بعيداً عن الكمال ، بحيث يفلت منه عدد غير قليل من وقائع الحياة ومظاهرها . وهنا تبدو ضرورة قيام القاضي بعملية ذهنية مهمة تسمى عملية التكييف للوقائع المعروضة عليه لكي يدرجها في إطار إحدى الأفكار التي وضع المقنن لها تنظيماً قانونياً . فتناهي النصوص القانونية وعدم تناهي الوقائع يدفع القاضي إلى اللجوء إلى نظرية التكييف التي تستهدف ترجمة أو صياغة أوضاع واقعية إلى أفكار قانونية محددة يمكن أن تستوعبها قواعد القانون . فالتكييف عملية فنية يقوم بها القاضي المختص بالدعوى . ومما لاشك فيه أن القضاة يختلفون فيما بينهم ويتفاوتون في قدرة كل منهم على القيام بهذه العملية بمهارة ؛ لهذا فإن صقل تجاربهم في هذا الصدد يتطلب إعدادهم وتدريبهم على القيام بهذه العملية المهمة التي تشبه عملية التشخيص التي

(١) أحمد عبد الكريم سلامة ، علم قاعدة التنازع والاختيار بين الشرائع أصولاً ومنهجاً ، الطبعة الأولى ، المنصورة ، مكتبة الجلاء الجديدة د . ت . ، ص ٣٦٦ - ٣٦٧ .

يقوم بها الطبيب لتحديد المرض الذي يعاني منه المريض ووصف الدواء المناسب له .

تطبيق القاضي الوطني للقانون الأجنبي وتفسير نصوصه وأحكامه وأهمية التدريب

في المنازعات التي تتضمن عنصراً أجنبياً قد يلجأ القاضي إلى تطبيق أحكام قانون دولة أجنبية على الواقعة المعروضة عليه ، وهذا يتطلب منه البحث عن مضمونه وتفسيره ، ويختلف فقهاء القانون الدولي الخاص والقضاء حول مدى إلزام القاضي الوطني بالبحث عن مضمون القانون الأجنبي واجب التطبيق وتفسيره . وقد ذهبت بعض أحكام القضاء الوطني منها على سبيل المثال قضاء محكمة النقض الفرنسية في بعض أحكامها إلى القول : إنه لا تثريب على القاضي إن هو لجأ إلى الكشف عن أحكام القانون الأجنبي وتحريها من تلقاء نفسه ، حتى ولو لم يتمسك الخصوم بإعمال تلك الأحكام^(١) بل إن المحاكم البلجيكية تقرر صراحة التزام القاضي بالبحث من تلقاء نفسه عن أحكام القانون الأجنبي واجب التطبيق . كما اتجهت التقنيات الحديثة للقانون الدولي الخاص إلى النص صراحة على التزام القاضي الوطني بالبحث من تلقاء نفسه عن أحكام القانون الأجنبي ، مثالها القانون الدولي الخاص المجري لعام ١٩٧٩ م ، والقانون الدولي الخاص النمساوي لعام ١٩٧٩ م والقانون الدولي الخاص لما كان يعرف بيوغوسلافيا لعام ١٩٨٣ م والقانون الدولي الخاص السويسري لعام ١٩٧٨ م . وعلى

(١) انظر على سبيل المثال حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ ٢ مارس ١٩٦٠ م والمنشور في المجلة الانتقادية للقانون الدولي الخاص لعام ١٩٦٠ م ، ص ٩٧ .

ذلك فإن القاضي الوطني يحتاج إلى الإلمام بأحكام القوانين الأجنبية والاطلاع عليها وعلى تفسيرها ولاسيما في المنازعات ذات العنصر الأجنبي ، وهذا ما يوفره التدريب بوسائله المختلفة من دورات تدريبية ومحاضرات وندوات وحلقات علمية ومؤتمرات ، فضلاً عن أن التدريب يمكن أن يؤهل القاضي للاطلاع على أحكام هذه القوانين بالوسائل الإلكترونية الحديثة كالإنترنت وغيره .

تنفيذ الأحكام الأجنبية

قد يطلب من القاضي الوطني الأمر بتنفيذ حكم أجنبي صادر عن قضاء دولة أجنبية ، طبقاً للنصوص والأحكام التي تتضمنها القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية الثنائية والجماعية التي تكون الدولة طرفاً فيها . وتختلف قوانين الدول فيما بينها حول مدى السلطة المقررة للقاضي الوطني إزاء القانون الأجنبي أي حول مدى الرقابة التي يقوم بها القاضي على الحكم الأجنبي ، ما بين اتجاه لا يسمح للقاضي الوطني إلا أن يمارس رقابة شكلية سطحية تتمثل في التحقق من توافر شروط تنفيذ الأحكام الأجنبية ، ورقابة أكثر عمقاً تمتد إلى مضمون الحكم الأجنبي نفسه . ومهما يكن من أمر فإن هنالك دوراً مهماً يقوم به القاضي الوطني عندما يصدر الأمر بتنفيذ الحكم الأجنبي . ومما لا شك فيه أنه يلزم أن يكون لدى القاضي من المعلومات والتأهيل القانوني ما يسهل له القيام بمهمة الرقابة على الحكم الأجنبي . وعلى ذلك فإن التدريب الذي يشارك فيه القاضي يمكن أن يساعده على القيام بهذه المهمة بكفاءة واقتدار .

٢ . ٣ تدريب رجال العدالة الجنائية في قواعد القانون الدولي

تتضمن بعض قواعد القانون الدولي مبادئ أو معايير عامة في مجال العدالة الجنائية ومنع الجريمة ، حيث تعد هذه المبادئ بمثابة مبادئ استرشادية لكل دولة أن تراعيها في تشريعاتها ، وتطبقها في الواقع العملي^(١) . وأهم هذه المبادئ :

مجموعة المبادئ الأساسية بشأن استقلال السلطة القضائية ، والتي اعتمدها المؤتمر السابع ورحبت بها الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها رقم (١٤٦/٤٠) الصادر في ديسمبر ١٩٨٥ م ، والتي تنص في مادتها العاشرة على أنه : «يتعين أن يكون من يقع عليهم الاختيار لشغل الوظائف القضائية أفراداً من ذوي النزاهة والكفاءة وحاصلين على تدريب أو مؤهلات مناسبة في القانون » .

المبادئ التوجيهية بشأن دور النيابة العامة

فقد اعتمد المؤتمر الثامن للجمعية العامة للأمم المتحدة بقرارها رقم ٤٥ / ١٦٦ الصادر في ديسمبر ١٩٩٠ م ، مبادئ توجيهية بشأن دور أعضاء النيابة العامة ، حيث تنص في المادتين الأولى والثانية منها على أنه :

« يتعين أن يكون الأشخاص الذين يختارون لشغل وظائف النيابة العامة ذوي نزاهة ومقدرة وحاصلين على تدريب ومؤهلات ملائمة »

تكفل الدول ما يلي :

(١) البشري ، محمد الأمين ، والبيّة ، محسن عبد الحميد أحمد . معايير الأمم المتحدة في مجال العدالة الجنائية ومنع الجريمة ، مركز الدراسات والبحوث جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، الطبعة الأولى ، ١٤١٨ هـ .

- تضمين معايير اختيار أعضاء النيابة العامة ضمانات تحول دون تعيينهم على أساس التحيز أو المحاباة، بحيث تستبعد أي تمييز ضد الأشخاص يستند إلى العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي وغيره من الآراء، أو المنشأ الوطني والاجتماعي أو الأصل العرقي أو الملكية أو المولد أو الحالة الاقتصادية أو أي وضع آخر، ولا يستثنى من ذلك سوى أن اقتضاء كون المرشح لتولي منصب عضو النيابة العامة من رعايا البلد المعنى لا يعد تمييزاً.

- تأمين التعليم والتدريب الملائمين لأعضاء النيابة العامة. . «^(١).

مجموعة المبادئ الأساسية بشأن دور المحامين

فقد اعتمد المؤتمر الثامن مجموعة من المبادئ الأساسية بشأن دور المحامين، ورحبت بها الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرارها رقم (١٦٦/٤٥) الصادر في ديسمبر عام ١٩٩٠ م، حيث جاء فيها توصية تقرر أن:

« الحكومات والرابطات المهنية للمحامين والمؤسسات التعليمية تكفل توفير تعليم وتدريب ملائمين للمحامين، وتوعيتهم إلى المثل والواجبات الأخلاقية للمحامين وإلى حقوق الإنسان والحريات الأساسية التي يعترف بها القانون الوطني والدولي.

(١) البشري، محمد الأمين، والبيّة، محسن عبد الحميد أحمد. معايير الأمم المتحدة في مجال العدالة الجنائية ومنع الجريمة، مرجع سابق.

٢ . ٤ أمثلة تطبيقية لتدريب رجال العدالة في بعض الدول العربية

٢ . ٤ . ١ جمهورية مصر العربية

يتطلب حسن إلمام رجال العدالة بكل ما تتضمنه القوانين والأنظمة واللوائح من معان وما تهدف إليه من مقاصد وغايات ، وما تقتضيه من مهارات وإجراءات وأعمال ، ضرورة العمل على زيادة الخبرات الفنية والمعارف العلمية لرجال العدالة ، وذلك بزيادة حصيلته التعليمية ورفع مستواه التدريبي ، بيد أن ذلك يجب ألا يقتصر على مستوى من الكوادر الأمنية دون غيره من المستويات أو يتركز في جانب أو قطاع من ذلك المستوى دون غيره من القطاعات الأخرى وإلا لترتب على حدوث ما سبق فجوة معرفية لدى رجال العدالة يكون لها أثرها السلبي في تحقيق العدالة على النحو المطلوب .

ومن الملاحظ أن العديد من الدول العربية قد بدأ يولي عناية خاصة لتدريب رجال العدالة بمختلف فئاتهم ، وأنشأت الدول العربية معاهد قضائية متخصصة تتولى تدريب أعضاء النيابة العامة الجدد أو في أثناء ممارستهم لأعمالهم ، كذلك القضاة ، كما هو الحال في جمهورية مصر العربية ، والمملكة العربية السعودية والجمهورية اللبنانية والجمهورية الجزائرية وجمهورية السودان والمملكة الأردنية الهاشمية وغيرها .

فضلاً عن ذلك فإن هنالك اجتماعات تم عقدها في إطار التنسيق بين المعاهد القضائية العربية لتوفير التدريب والتأهيل المناسبين لأعضاء الهيئات القضائية العربية . وقد تمخضت هذه الاجتماعات عن الاتفاق على إعداد مشروع اتفاقية للتعاون بين المعاهد القضائية العربية تسمى اتفاقية عمان للتعاون العلمي بين المعاهد القضائية العربية التي وقعت في ٩ أبريل

١٩٩٧م^(١) الموافق ٢ ذي الحجة ١٤١٧هـ، حيث جاء في ديباجتها أنه من غير المقبول أن تعمل المعاهد القضائية في معزل عن بعضها البعض بل هي مطالبة بتنسيق جهودها وتوحيدها من أجل تحسين وتطوير وسائل وأدوات تأهيل القضاة، وذلك على ضوء التطورات المستجدة في مجال التكوين القضائي على الصعيدين الإقليمي والدولي وهو ما يفرض إقامة تعاون قائم ومستمر فيما بينها. إذا إن بلوغ الهدف المذكور مرهون بإيمان الهيئات الساهرة على تكوين القضاة بمبدأ التعاون المشترك وتبادل المعلومات والخبرات فيما بينها. وقد صدرت توصيات عن مديري المعاهد والمراكز القضائية العربية خلال اجتماعاتهم في السنوات السابقة بالرياض والرباط وبيروت والقاهرة، والذي أوصت فيه بعدد من التوصيات منها إعداد اتفاقية للتعاون بين المعاهد القضائية بالدول العربية، واعتبار المشروع المقدم من مدير عام المعهد القضائي الأردني ومدير عام المعهد الوطني للقضاء في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية أساساً لها. وفيما يلي سنشير إلى تجربتين عمليتين لتدريب رجال العدالة في كل من جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية.

٢ . ٤ . ٢ تدريب رجال العدالة في مصر

تنوع أنشطة وبرامج التدريب التي يتم إعدادها وتنفيذها لأعضاء النيابة العامة، حيث يتم إعدادها وتنفيذها بالتعاون والتنسيق مع المراكز العلمية والبحثية المختلفة ذات الصلة مثل المركز القومي للدراسات القضائية التابع لوزارة العدل في جمهورية مصر العربية، والمركز القومي للبحوث

(١) انظر مجلة القسطاس التي يصدرها المعهد القضائي بجمهورية السودان، ع ١٠، سبتمبر ٢٠٠٣، ص ٢٧٥.

الاجتماعية والجنائية والمراكز القانونية المتخصصة التابعة لكليات الحقوق بالجامعات المصرية والهيئات الحكومية المصرية والأجنبية بالإضافة إلى الهيئات والمنظمات الدولية .

وتشمل هذه الأنشطة التدريبية شتى المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية من خلال دورات تدريبية أساسية لأعضاء النيابة الجدد، وتدريبات دورية من خلال برامج التدريب بالموقع ، ودورات متخصصة، ودورات التأهيل للعمل بالقضاء ، ودورات تنشيطية و تثقيفية ودورات تنمية مهارات إجادة اللغات الأجنبية واستخدام تكنولوجيا المعلومات .

فضلاً عن ذلك تعقد النيابة العامة في جمهورية مصر العربية الندوات والمؤتمرات وحلقات النقاش ، ويتم إرسال أعضاء النيابة من مختلف الدرجات في برامج خارجية بالتعاون مع أجهزة النيابة العامة في الدول الأخرى والهيئات الدولية بهدف الاطلاع على أحدث النظم المقارنة .

ولقد أنشأت جمهورية مصر العربية معهداً للدراسات القضائية يختص بتنظيم وتنفيذ الدورات التدريبية لأعضاء الهيئات القضائية .

وتتوقف كفاءة رجال العدالة لمواجهة الظواهر الحديثة والوقائع المستجدة على تطوير العملية التدريبية والارتقاء بها والنهوض بأساليب تحقيقها لأهدافها .

ويقصد بالتدريب على المستجدات والنوازل عملية الممارسة العقلية للكوادر على حسن توظيف نتائج ما تعلموه في مواجهة هذه المستجدات بشكل يكفل الوصول من خلالها إلى إصدار الحكم القضائي السديد أو الأمثل أو الرشيد والقادر على تحقيق العدالة بأقل تكلفة ممكنة .

وبالرغم مما يمثله التدريب لرجال العدالة من أهمية جعلت هناك إجماعاً تاماً لدى الباحثين والممارسين لمهنة القضاء والمهن والوظائف ذات الصلة على ضرورة تبنيه واعتماد البرامج الدراسية عليه، إلا أن هناك العديد من المعوقات التي غالباً ما تحول دون توجيه رجال العدالة - وبخاصة المستوى القيادي منهم أو القضاة - على الممارسات الفعلية والتدريب العملي، الأمر الذي ينتهي غالباً إلى مزيد من النص على ضرورة التدريب واحتواء ميزانية الجهاز القضائي على بنود مالية وبرامج له .

الواقع أنه في المجال الأمني تستطيع الأجهزة الأمنية أن تقوم باصطناع الأزمات أو الحدث الأمني، ويتم تدريب الكوادر الأمنية عليها من خلال توقع أهم الأحداث الأمنية التي توحى بها مسيرة الحياة سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي، ثم الترتيب بعد ذلك لإيجادها وإنشائها بطريقة مختلفة محكمة تتسم بقدر من الواقعية والجدية والمفاجأة . أما في المجال القضائي فإنه يصعب بل يستحيل اصطناع مشكلة قانونية أو قضائية وتدريب القضاة عليها .

ومن المعلوم أن القضاة في مصر يتم اختيارهم من بين أعضاء النيابة العامة، ومن ثم فإن التدريب الذي حصلوا عليه أثناء فترة عملهم في النيابة العامة يكون له أثره الإيجابي على حسن أدائهم أعمالهم . ومع ذلك فإن معهد الدراسات القضائية الذي تم إنشاؤه لتقديم الدورات التدريبية المتقدمة لأعضاء النيابة العامة والقضاة يمكن أن يسهم بدور فعال في هذا المجال .

٢ . ٤ . ٢ تجربة المملكة العربية السعودية في التدريب

عنيت المملكة العربية السعودية في الآونة الأخيرة بالتدريب بصفة عامة وبالنسبة لقطاع رجال العدالة بصفة خاصة، وتشرف الإدارة العامة للتدريب

والتأهيل المهني على الدورات التي يتم تنظيمها من قبل بعض المؤسسات . وتنظم الغرف التجارية الصناعية دورات تدريبية للمحامين وغيرهم من القانونيين والشرعيين ، كما أن المعهد العالي للقضاء في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ينظم دورات متخصصة في الشريعة الإسلامية لمن يرغب في ذلك من الأشخاص الذين يتم ترشيحهم لشغل منصب قاض أو ملازم قضائي . وينظم معهد الإدارة العامة دورات تدريبية في شكل دبلوم يتم تخصيصه للمحامين الجدد وغيرهم .

كما أن جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية تسهم بدور فعال في تدريب العاملين في جميع أجهزة العدالة في الدول العربية ، وذلك من خلال تنظيم دورات تدريبية وندوات علمية ومؤتمرات وحلقات علمية تتناول كافة ميادين العمل الأمني والقضائي ، وتضطلع كلية التدريب بالجامعة بهذه المهمة . كما يُسهم في هذه المهمة أيضاً مركز الدراسات والبحوث بالجامعة بنشر العديد من الدراسات العلمية المتخصصة فضلاً عن المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب .

٣ . عملية تدريب رجال العدالة ومعوقاتهما

على الرغم مما يُمثله التدريب لرجال العدالة من أهمية جعلت هناك إجماعاً تاماً لدى الباحثين في المجال القانوني والممارسين لمهنة القضاء والمهنيين والوظائف وثيقة الصلة بها على ضرورة تبنيه واعتماد البرامج الدراسية عليه ، إلا أن هناك العديد من المعوقات التي قد تحول دون توجيه رجال العدالة ، وبخاصة المستوى القيادي منهم أو الدرجات العليا من القضاة والمستشارين على الممارسات الفعلية والتدريب العملي ، الأمر الذي ينتهي

غالباً إلى مزيد من التوصيات على ضرورة التدريب واحتواء ميزانية الجهاز القضائي على بنود مالية وبرامج له .

ولما كانت هناك صعوبات عديدة تعترض كافة أنواع البرامج التدريبية التي يتم تنظيمها لكافة قطاعات الموظفين والعاملين في القطاعين الحكومي والخاص على حد سواء ، فتؤثر فاعليته ؛ بعضها يتعلق بعدم وضوح مفهوم التدريب والبعض الآخر يتعلق بالاحتياجات التدريبية أو بعملية تصميم البرامج التدريبية أو بالبيئة التنظيمية ، أو بالأجهزة التي تقدم الخدمة التدريبية ، أو بالجوانب المادية أو بالبيئة المحلية ، أو بطبيعة المتدربين أنفسهم ومدى استعدادهم للاستفادة من الدورات التدريبية وجديتهم في تطبيق ما تعلموه على أرض الواقع ، والأخطاء المتعلقة بتقويم البرامج التدريبية^(١) ، لهذا فقد رأينا أن نتناول في هذا المبحث توضيح الصعوبات المختلفة التي تواجه عملية التدريب بصفة عامة وتطبيق ذلك على رجال العدالة بصفة خاصة ، نظراً للدور المهم الذي يقومون به في المجتمع ، وتأثيره الملحوظ في حقوق وواجبات كل فرد فيه . وسنقسم أهم هذه الصعوبات إلى ثلاثة أنواع ، نخصص لكل منهما مطلباً وذلك على النحو التالي :

ال صعوبات المتعلقة بالأجهزة الإدارية والمتدربين والمدربين .

الصعوبات المتعلقة بإعداد وتصميم البرامج التدريبية .

الصعوبات المتعلقة ببيئة العمل .

(١) طلبة ، عبد الله ، إطار عملية تقويم التدريب : أهمية وماهية عملية تقويم التدريب ، تصميم استراتيجية عملية التقويم ، إطار عملية تقويم التدريب ، مجلة الأمن والقانون ، س . ١١ ، ع . ٢ ، يوليو ٢٠٠٣ م ، ع . ٦ . دبي ، أكاديمية شرطة دبي ، ص ص ٥٢ - ٨٠ .

٣ . ١ الصعوبات المتعلقة بالأجهزة الإدارية والمتدربين والمدربين

٣ . ١ . ١ الصعوبات المتعلقة بالأجهزة الإدارية

تبدو الصعوبة الأولى التي تواجه القائمين على عملية التدريب في عدم رغبة بعض القيادات الإدارية في التدريب ، لا اعتقادهم بدوره السلبي في تطوير العمل في المنظمة من خلال تطبيق ما تعلمه المتدربون في الدورات التدريبية وما اكتسبوه من خبرات .

٣ . ١ . ٢ الصعوبات المتعلقة بالمتدربين وأهدافهم من الدورات التدريبية

هناك نوع آخر من الصعوبات يتعلق بالمتدربين وبأهدافهم من الدورات التدريبية . تتمثل في الفروق الفردية بين المتدربين من ناحية وأهدافهم من حضور الدورات التدريبية من ناحية أخرى .

١ - الفروق الفردية بين المتدربين

كما أن من أهم الصعوبات التي تواجهها عملية التدريب صعوبة تتعلق بالفروق الفردية بين المتدربين وتأثيرها في عملية الاكتساب للمهارات المستهدفة بقوة تامة ومتكافئة لدى مختلف الأفراد المتدربين . فالتفاوت الملحوظ بين المتدربين في الإلمام بجوانب الدورة التدريبية وحسن تطبيق المهارات المكتسبة يشكك في سلامة البرامج التدريبية وتحقيقها للأهداف التي أرادها مصمموها .

٢ - أهداف المتدربين من المشاركة في الدورات التدريبية

تبدو هنالك صعوبة أخرى تتمثل في أن بعض المتدربين ينظرون إلى الدورة التدريبية على أنها مرحلة تدريبية أو عبء لا طائل فيه ، ويحرص

البعض الآخر على الالتحاق بالدورات التدريبية ليس من أجل اكتساب المعارف والخبرات التي تُسهم في تطوير الأداء في أعمالهم الوظيفية، وإنما بقصد الحصول على المكافآت أو الترقيات أو للترفيه عن أنفسهم بالخروج من جو المنظمة ورتابة العمل الوظيفي الذي يعدونه مملاً لا تجد فيه ولا ابتكار؛ لهذا فإنه يُمكن القول إن استعداد المتدرب وتفاعله مع المدربين وتقبله للبرامج التدريبية يُعد عنصراً أساسياً من عناصر نجاحها.

٣ . ١ . ٣ اختيار المدربين^(١)

وهناك صعوبة تعترض نجاح الدورة التدريبية تبدو في عملية اختيار المدربين، فقد يتم الاختيار في بعض الحالات بناءً على اعتبارات شخصية أو من قبيل المجاملات بين القائمين على الدورة التدريبية والمدرّب، وقد يتم اختيار أحد المدربين من ذوي الكفاءات المشهودة ولكنه يعتذر عنه أو لا يتمكن من الحضور لسبب ما، فيضطر القائمون على الدورة التدريبية إلى إحلال مدرّب آخر مكانه لتدارك الموقف، وقد لا يكون هذا الأخير على نفس القدر المطلوب من الخبرة في مجال دورة التدريبية. وعلى ذلك فإن تفاوت المدربين في المهارات الفردية وفي القدرة على التأثير على سلوك المتدربين يُعد عنصراً هاماً من عناصر عدم نجاح الدورة في تحقيق الأهداف المنشودة منها.

(١) الجبالي، سعد، إشكالية التدريب الأمني في الوطن العربي، بحث مقدم في الاجتماع الخامس للمسؤولين عن التدريب في الأجهزة الأمنية العربية، رأس الخيمة في الفترة من ١٥ إلى ١٧/٨/١٤١٨هـ (الموافق ١٥-١٧/١٢/١٩٩٧م).

وتعتمد جودة أي نظام تدريب وتطوير في النهاية على كفاءة هيئة التدريب، حيث إن المدرسين هم مشغلو نظام التدريب. ويكون المدربون على اتصال مباشر بالمدرسين وكل مكونات النظام الأخرى، وعيهم يقع العبء الصعب في تنفيذ النظام كما تم تصميمه. فضلاً عن ذلك فإن عليهم توفير الإرشاد والمساعدة والخبرة في مادة التدريب اللازمة لتشغيل النظام و المهمة الرئيسة في اختيار المدرسين هي تحديد كمية ونوعية الكفاءة في مادة التدريب وفي مهارة التدريس المطلوبة لتنفيذ الخطة التعليمية بنجاح، ومقارنة كفاءات المدرسين المتاحة بهذه المتطلبات.

٣ . ٢ صعوبات إعداد وتصميم البرامج التدريبية

تمثل عملية تصميم البرامج التدريبية العصب الرئيسي لعملية التدريب، فتصميم البرامج يعني وضع الأسس التي تقوم عليها عملية التدريب، ولهذا فإن عملية التصميم تتطلب الكثير من الجهد والبحث والوقت^(١). فهي تتطلب بادئ ذي بدء تحديد الاحتياجات التدريبية، التي تعد الأساس الذي يبنى عليه البرنامج التدريبي، إذ دونه لن يمكن تنفيذ برنامج تدريبي فعال. كما أنها تتطلب تحديد الأهداف التدريبية تحديداً دقيقاً وواضحاً. ويسبق إعداد وتصميم البرامج التدريبية عملية تحديد وتوضيح لمفهوم التدريب وأهدافه. وفيما يلي نوضح ذلك:

٣ . ٢ . ١ الصعوبات المتعلقة بعدم وضوح المفاهيم

ذلك أن هناك مفاهيم متعددة ومتباينة للتدريب، نذكر منها على سبيل

(١) وليم تريس، تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة سعد أحمد الجبالي، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٤١١ هـ.

المثال تعريف التدريب بأنه «عملية إكساب المتدرب المعارف والمهارات الوظيفية، وهو مسئولية جهاز التدريب وحده»؛ ويعرف التدريب بأنه «عملية اختيار وتنظيم وإتاحة المواقف (المثيرات) التي تهيئ وتسهل تعلم الأفراد للمعارف والمهارات والاتجاهات الوظيفية بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والأفراد في إطار من التضامن بين أجهزة التدريب والمتدربين والأجهزة المستفيدة من الخدمة التدريبية».

٣ . ٢ . ٢ تحديد الأهداف التدريبية

ذلك أن هناك مجموعة من الخصائص التي يجب أن تتوفر في الأهداف التي تسعى الدورات التدريبية إلى تحقيقها، أهمها:

- ١ - أن تكون الأهداف واضحة ومحددة وبسيطة غير مركبة .
- ٢ - أن تكون الأهداف مصوغة بلغة السلوك عند المتدرب ويمكن قياسها .
- ٣ - أن تحدد الأهداف أداء المتدرب الذي سيتقنه بعد الانتهاء من ممارسة النشاطات المتضمنة في الحقبة التدريبية .
- ٤ - أن يتضمن الهدف أو الأهداف معايير الأداء المقبول كحد أدنى للاتقان من قبل المتدرب .
- ٥ - أن يشتمل الهدف على الشروط التي يجب على المتدرب أن يقوم بالأداء في ظلها .
- ٦ - أن يتم تصنيف الأهداف المراد تحقيقها، وأن يتم تحديد المعارف أو الاتجاهات أو المهارات التي سيكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من ممارسة النشاطات التي تتضمنها الحقبة التدريبية .

٣ . ٢ . ٣ تحديد الاحتياجات التدريبية

للمنظمة وللأفراد وللوظيفة العامة ، ويجب أن يتم ذلك في ضوء
الإمكانات المتاحة .

٣ . ٢ . ٤ محتوى المقررات التدريبية

فيما يتعلق بالدورات التدريبية التي يتم إعدادها وتنفيذها لرجال العدالة
غالباً ما يتم التركيز فيها على المحاضرات النظرية التي يسعى فيها المدربين
إلى إعطاء المتدربون كماً هائلاً من المعلومات النظرية دون التركيز على
الجوانب التطبيقية والعملية ، مما يجعل التدريب عبارة عن تكرار
للمحاضرات التي سبق أن تلقاها المتدرب في المرحلة الجامعية دون أن يستفيد
من الدورة التدريبية استفادة حقيقية ، ودون أن تضيف إلى معارفه في إطار
تخصصه معارف جديدة ومفيدة يمكن أن يطبقها من الناحية العملية .

٣ . ٢ . ٥ الصعوبة المتعلقة بكيفية حساب الساعات التدريبية

فهناك صعوبة تواجه خبراء التدريب عند إعداد البرامج التدريبية تتمثل
في كيفية حساب وتحديد الساعات التدريبية اللازمة لإنجاز الدورة على
أحسن وجه ، حيث إن الغالب أن يتم تحديد المدى الزمني للساعات التدريبية
وفقاً لمعيار شخصي يتمثل فيما يتمتع به مصمم البرنامج من خبراء ومدربين
من خبرة شخصية ، وبذلك يجيء التحديد بطريقة تعسفية Arbitraire ،
لهذا فقد يصادفه النجاح والتوفيق ، كما قد يصادفه الفشل ويجانبه
الصواب .

ومما يزيد الأمر تعقيداً أن مصممي البرامج التدريبية قد يتعرضون لبعض
الضغوط التي تفرض عليهم اختيار ساعات التدريب اختياراً تحكيمياً ، فمثلاً